

Veiligheidsberichten

9-10-2024 | 2024/13

Alcohol- en drugsbeleid

Dit veiligheidsbericht vervangt het veiligheidsbericht 2023/07. Het is gebaseerd op de cao van 13/04/2023. Deze is ongewijzigd. Het veiligheidsbericht werd geüpdatet en na advies van Mediwet uitgebreid met maatregelen die genomen moeten worden bij een negatief testresultaat van een test afgenomen bij disfunctioneren.

Met het versterkt alcohol- en drugsbeleid streeft de havengemeenschap naar bewustwording bij iedereen. Centraal staat het sensibiliseren en informeren van alle betrokkenen over de negatieve gevolgen van roesmiddelen. Het gebruik van alcohol en drugs vóór en tijdens het werk heeft immers een zeer negatieve weerslag op het veilig functioneren van havenarbeiders, logistieke werknemers met veiligheidscertificaat en vaklui.

Deze bewustwording is noodzakelijk willen we als havengemeenschap verdere stappen zetten naar een veiligere en gezondere werkomgeving. Naast bewustwording door middel van de gekende sensibiliseringscampagnes en het beter bekend maken van de gepaste en professionele hulpverlening behoren preventieve testen en testen bij disfunctioneren ook tot de mogelijkheden.

In het Paritair Subcomité voor de haven van Antwerpen werd op 13/04/2023 een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met betrekking tot de invoering van een preventief alcohol- en drugsbeleid. Deze cao legt enkel de krijtlijnen van het drugs- en alcoholbeleid vast met betrekking tot het testen op roesmiddelen en voert de principes van cao 100 van de Nationale Arbeidsraad van 1 april 2009 uit. Hieronder de krachtlijnen van dit beleid.

Voor een vlotte en efficiënte omzetting van dit beleid moet u de nodige organisatorische maatregelen nemen en dit integreren in uw eigen HR-beleid.

1. Preventieve testen

De werkgever kan preventief testen op alcohol en drugs via steekproefcontroles. Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- Preventieve testen moeten worden uitgevoerd op alle op de arbeidsplaats aanwezige personen. Het begrip “arbeidsplaats” kan hierbij gedefinieerd worden in functie van de grootte van het bedrijf: bijvoorbeeld ploeg, luik, schip, specifieke zone.
- Elke werkgever kan op jaarbasis een maximaal aantal testen inlassen gelijk aan de gemiddelde dagelijkse tewerkstelling in het bedrijf maal 6.
- De testen worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van ceelbaas of chef-markeerder.
- De testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens twee personen te worden afgenomen.

In praktijk wil dit zeggen dat de bevoegde medewerker(s) van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming en een verantwoordelijke van het bedrijf aanwezig zijn in het testlokaal.

Dit houdt ook in dat wanneer met meerdere medewerkers van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming getest wordt, er evenveel verantwoordelijken van het bedrijf aanwezig zijn. Elke persoon die getest wordt, bevindt zich in een apart lokaal buiten het zicht van collega's en andere medewerkers.

- Voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille.
- De testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden.
- De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.
- Alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen.
- Ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat na 15 minuten geldt.
- Ingeval het resultaat van de drugtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van deze 2^{de} drugstest geldt.
- Bij een tweede positieve drugtest, wordt de procedure van een positieve test opgestart (zie punt 3), heeft de werknemer de mogelijkheid om een urinestaal af te leveren bij ZAS Medisch Centrum K142 (buiten de openingsuren: spoeddienst ZAS Cadix) onder onderstaande voorwaarden:
 - o op eigen initiatief;
 - o ter plaatse afgenomen bij ZAS K142 of Cadix;
 - o binnen een tijdsbestek van 1,5u;
 - o de werknemer zorgt zelf voor de bekendmaking van het laboresultaat bij preventieadviseur- arbeidsarts;
 - o bij een negatief laboresultaat wordt de procedure van een positieve test stopgezet en worden de gemaakte kosten gerelateerd aan de test terugbetaald.

2. Testen bij disfunctioneren

Bij vaststelling door de werkgever van disfunctionerend gedrag (incl. zien gebruiken en alcoholgeur) en/of verlies van controle van daden op de werkplaats kunnen havenarbeiders, logistieke werknemers met veiligheidscertificaat, en vaklui getest worden op het gebruik van alcohol of drugs.

Deze testen moeten voldoen aan volgende voorwaarden:

- De testen worden afgenomen door de preventieadviseur van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming. De preventieadviseurs gerekruteerd uit de pool van havenarbeiders komen hiervoor niet in aanmerking. Het afnemen van de testen gebeurt steeds in aanwezigheid van een lid van de hiërarchische lijn van de onderneming boven het niveau van de ceelbaas of chef-markeerder. Enkel buiten de reguliere

kantooruren en bij afwezigheid van dergelijk lid van de hiërarchische lijn kunnen de testen ook afgenomen worden in aanwezigheid van een lid van het hoger kaderpersoneel, bv. ceelbaas of chef-markeerder.

- De testen hebben betrekking op zowel alcohol als drugs en dienen door minstens twee personen te worden afgenomen.
In praktijk wil dit zeggen dat de bevoegde medewerker(s) van de Gemeenschappelijke Interne Dienst voor Preventie en Bescherming en een verantwoordelijke van het bedrijf aanwezig zijn in het testlokaal.
- Voor wat betreft de stoffen die opgespoord worden en de maximaal toegelaten hoeveelheden wordt de verkeersreglementering als norm genomen. Dit betekent voor alcohol een limiet van 0,5 promille.
- De testen worden afgenomen buiten het gezichtsveld van derden.
- De testen worden afgenomen tijdens de arbeidstijd, dus niet in de rustpauzes.
- Alle werkgevers maken gebruik van dezelfde testmiddelen om het resultaat van de test te bepalen.
 - Ingeval het resultaat van de alcoholtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om, na een pauze van 15 minuten, de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat na 15 minuten geldt.
 - Ingeval het resultaat van de drugtest positief is, dan heeft de werknemer het recht om de test opnieuw te laten uitvoeren. Het resultaat van deze 2^{de} drugstest geldt.
 - Bij een tweede positieve drugtest, wordt de procedure van een positieve test opgestart (zie punt 3), maar heeft de werknemer de mogelijkheid om een urinestaal af te leveren bij ZAS Medisch Centrum K142 (buiten de openingsuren: spoeddienst ZAS Cadix) onder onderstaande voorwaarden:
 - o op eigen initiatief;
 - o ter plaatse afgenomen;
 - o binnen een tijdsbestek van 1,5u;
 - o de werknemer zorgt zelf voor de bekendmaking van het laboresultaat bij preventieadviseur- arbeidsarts;
 - o bij een negatief laboresultaat wordt de procedure van een positieve test stopgezet en worden de gemaakte kosten gerelateerd aan de test terugbetaald.

3. Gevolgen

3.1. Positieve test na preventieve test of test bij disfunctioneren

De werkgever zorgt voor een veilige verplaatsing naar huis of ZAS K142 of Cadix.

Indien de werknemer positief test, wordt hij van het werk verwijderd en dient een “document van onveilig werken” (zie bijlage) te worden opgemaakt.

De werkgever maakt een klacht op (zie klachtenformulier in bijlage) en stuurt beide documenten door naar de preventieadviseur-arbeidsarts via de werkgeversorganisatie. De werknemer maakt een afspraak met de preventieadviseur-arbeidsarts die een formulier gezondheidsbeoordeling opmaakt met zijn bevindingen. Vervolgens roept het Bestendig Bureau de werknemer (niet voor vaklui en logistieke medewerkers) op om op basis van dit formulier het verdere traject te bepalen.

Indien een werknemer weigert om de test af te leggen, dan wordt dezelfde procedure gevolgd als uiteengezet bij een positieve test.

3.2. Negatieve test na test bij disfunctioneren

Bij een negatief resultaat na een test bij disfunctioneren, is de volgende procedure van toepassing (zie onderstaand schema):

- Na een negatief resultaat i.v.m. “zien gebruiken en/of geur” volgt een gesprek met de werkgever (bv. HR-afdeling). Hierna kan de werkgever beoordelen of de betrokkene al dan niet het werk kan hervatten, en of er verdere actie vereist is. De werkgever dient verder geen contact met Mediwet op te nemen.
- Bij een negatief resultaat voor disfunctionerend gedrag of voor disfunctionerend gedrag gecombineerd met “zien gebruiken en/of geur” wordt Siwha opgeroepen. Zij zullen bepalen of er een acuut gezondheidsgevaar aanwezig is, en of de werknemer dus nog in staat is het werk op een veilige manier te hervatten of niet.
 - o Wanneer Siwha oordeelt dat de werknemer het werk niet kan hervatten zal deze worden overgebracht naar ZAS Medisch Centrum K142 of buiten de openingsuren naar spoeddienst ZAS Cadix voor verder onderzoek. Op basis van dit verdere onderzoek zal worden beslist of het aangewezen is dat de werknemer het werk hervat of niet.
 - o De werkgever neemt in beide gevallen contact op met Mediwet om af te stemmen of een “onderzoek op vraag van de werkgever” noodzakelijk is. Hierbij oordeelt de betrokken arbeidsarts of de werknemer geschikt is (hetzij voor de normale geldigheidsduur hetzij voor verkorte duur), ongeschikt is, of met ziekteverlof wordt gezonden.

Gelieve deze afspraken nauwgezet op te volgen.

Bijlagen:

- Document onveilig werken
- Klachtenformulier

[Meer info](#)

Voor meer informatie en/of verdere vragen kunt u contact opnemen met de GIDPB via 03/540 85 60 of infoveiligheid@cepa.be.

